

Schallert, Daniela; Vollman, Manuela; Zierlinger, Lina  
**Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildungsangebote für Frauen  
zwischen Verwertbarkeit und Empowerment. Aus der Praxis des Vereins zur  
Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ\*AUSTRIA**  
*Magazin erwachsenenbildung.at* (2019) 38, 8 S.



Quellenangabe/ Reference:

Schallert, Daniela; Vollman, Manuela; Zierlinger, Lina: Arbeitsmarktorientierte  
Erwachsenenbildungsangebote für Frauen zwischen Verwertbarkeit und Empowerment. Aus der  
Praxis des Vereins zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ\*AUSTRIA - In:  
*Magazin erwachsenenbildung.at* (2019) 38, 8 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-181771 - DOI:  
10.25656/01:18177

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-181771>

<https://doi.org/10.25656/01:18177>

in Kooperation mit / in cooperation with:

**Meb**



**Magazin  
erwachsenenbildung.at**

<http://www.erwachsenenbildung.at>

#### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk  
bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich  
machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes  
anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm  
festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die  
Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License:  
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute  
and render this document accessible, make adaptations of this work or its  
contents accessible to the public as long as you attribute the work in the  
manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of  
use.



#### Kontakt / Contact:

**peDOCS**  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Mitglied der

  
Leibniz-Gemeinschaft

# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

## Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit  
und Emanzipation



# Magazin

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Ausgabe 38, 2019

---

## Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildung

Im Spannungsfeld von Verwertbarkeit  
und Emanzipation

HerausgeberInnen der Ausgabe:

Mag.<sup>a</sup> Julia Schindler

Mag. Kurt Schmid

MMag. Dr. Stefan Vater

Wien

Online verfügbar unter:

<https://erwachsenenbildung.at/magazin>

Herstellung und Verlag der Druck-Version:

Books on Demand GmbH, Norderstedt

# Inhaltsverzeichnis

## Aus der Redaktion

- 01**     **Editorial**  
Julia Schindler, Kurt Schmid und Stefan Vater

## Thema

- 02**     **Herausforderungen arbeitsmarktbezogener Erwachsenenbildung durch globale Migration**  
Arthur Schneeberger
- 03**     **Die Wirkmächtigkeit impliziter Menschenbilder in der arbeitsmarktpolitischen Erwachsenenbildung**  
Krista Susman
- 04**     **Digitale (Grund-)Kompetenzen auch für gering Qualifizierte. Sichtung internationaler Good Practice-Modelle und Handlungsbedarfe in Österreich**  
Petra Ziegler, Heidemarie Müller-Riedlhuber und René Sturm
- 05**     **Zur Steuerungslogik arbeitsmarktorientierter Erwachsenenbildung. Auswirkungen auf die Professionalisierung und Beschäftigungsbedingungen des pädagogischen Personals**  
Ingeborg Schüßler

## Praxis

- 06**     **Erwachsene in der Berufsbildung und berufliche Erwachsenenbildung in Österreich. Von der Öffnung über die Hybridisierung zum System?**  
Günter Hefler, Eva Steinheimer und Jörg Markowitsch
- 07**     **Arbeitsorientierte Grundbildung: ökonomisches Verwertungsinteresse oder emanzipatorischer Bildungsraum?**  
**Aus der Praxis der Arbeitsgemeinschaft ARBEIT UND LEBEN**  
Anke Frey und Björn Schulz
- 08**     **Lernen mit Arbeitsplatzbezug direkt im Betrieb. Erfahrungen aus der Schweiz mit dem GO Modell**  
Cäcilia Weiermair-Märki

- 09**      **Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildungsangebote für Frauen zwischen Verwertbarkeit und Empowerment.**  
**Aus der Praxis des Vereins zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ\*AUSTRIA**  
Daniela Schallert, Manuela Vollmann und Lina Zierlinger
- 10**      **Prekär Beschäftigte als Arbeits(verhältnis)-ForscherInnen.**  
**Bildungs- und BerufsberaterInnen zwischen Nicht-Wissen und Halt-Geben**  
Florian Guschlbauer, Ljiljana Kojić und Antonia Wenzl
- 11**      **Universitäre, arbeitsmarktorientierte Weiterbildung für Erwachsene mit Migrationshintergrund.**  
**Ein Zertifikatsstudiengang am Lehrstuhl für Pädagogik der Universität Augsburg**  
Stefanie Grüner und Raphaela Streng
- 12**      **Berufsausbildung und Berufsvorbereitung für Jugendliche als zunehmend wichtige Aufgabe der Erwachsenenbildung.**  
**Eine Sondierung aus Perspektive des BFI**  
Michael Sturm
- 13**      **Angewandte Wissenschaften an der Fachhochschule St. Gallen.**  
**Praxisprojekte als Bindeglied zwischen akademischer, praxisorientierter Ausbildung und wirtschaftlichem Nutzen**  
Martina Bechter, Claudia Brönimann, Ronald Ivancic und Peter Müller

## **Rezension**

- 14**      **Gender – Diversity – Intersectionality. (New) Perspectives in Adult Education.**  
**Martina Endepohls-Ulpe und Joanna Ostroch-Kamińska (Hrsg.)**  
Stefan Vater

Da alle Artikel sowohl einzeln als auch in der Gesamtausgabe erhältlich sind, wurde jeder Beitrag mit laufender Nummer (01, 02 ...) versehen. Die Seitennummerierung beginnt jeweils bei 1.

Englischsprachige bzw. bei englischsprachigen Artikeln deutschsprachige Abstracts finden sich im Anschluss an die Artikel (ausgenommen Rezension).

# Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildungsangebote für Frauen zwischen Verwertbarkeit und Empowerment

Aus der Praxis des Vereins zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ\* AUSTRIA

**Daniela Schallert, Manuela Vollmann und Lina Zierlinger**

Schallert, Daniela/Vollmann, Manuela/Zierlinger, Lina (2019): Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildungsangebote für Frauen zwischen Verwertbarkeit und Empowerment. Aus der Praxis des Vereins zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ\* AUSTRIA.

In: Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 38, 2019. Wien.

Online im Internet: <https://erwachsenenbildung.at/magazin/19-38/meb19-38.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Erschienen unter der Creative Commons Lizenz CC BY 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Schlagworte: Arbeitsmarkt, Frauen, Gleichstellung, Empowerment, Selbstbestimmung, ABZ\* AUSTRIA, Wiedereinstieg, Grundkompetenzen



## Kurzzusammenfassung

Ist (Weiter-)Bildung heute nur mehr gleichbedeutend einer Investition, um am Arbeitsmarkt zu bestehen, oder erfüllen Angebote der Erwachsenenbildung weiterhin den Anspruch, Menschen zu befähigen, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können? Dieser Frage müssen sich Einrichtungen der Erwachsenenbildung heute mehr denn je stellen. Auch der gemeinnützige Verein ABZ\* AUSTRIA, der Frauen seit nunmehr über 25 Jahre bei ihrem (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet, arbeitet in diesem Spannungsfeld und bemüht sich darum, das Empowerment von Frauen mit arbeitsmarktpolitischen Erwartungen zusammenzuführen. Von zwei konkreten Projekten berichtet dieser Beitrag: dem ABZ\* Kompetenzcheck und KeCK – „Lernen lernen für den beruflichen Erfolg“, abgerundet von einer Skizzierung der pädagogischen Grundausrichtung des Vereins. (Red.)

# Arbeitsmarktorientierte Erwachsenenbildungsangebote für Frauen zwischen Verwertbarkeit und Empowerment

Aus der Praxis des Vereins zur Förderung von Arbeit, Bildung und Zukunft von Frauen – ABZ\* AUSTRIA

**Daniela Schallert, Manuela Vollmann und Lina Zierlinger**

**Als Einrichtung, die mit dem Arbeitsmarktservice, mit Unternehmen und dem Bildungsministerium kooperativ zusammenarbeitet, sind wir stets gefordert, die Ansprüche und Erwartungen der verschiedenen Anspruchs- und Zielgruppen zusammenzubringen.**

## **Erwachsenenbildung in Österreich in einem (lösbaren) Spannungsfeld?**

Ein Blick in die Geschichte der Erwachsenenbildung in Österreich zeigt, wie eng Erwachsenenbildung und wirtschaftliche Entwicklung zusammenhängen. Die letzte große diesbezügliche Veränderung wurde mit dem Beitritt Österreichs zur Europäischen Union (1995) eingeläutet: Das von der EU definierte Konzept des lebenslangen Lernens setzte einen neuen Orientierungsrahmen. Aufgabe der Erwachsenenbildung wurde es, Menschen zu befähigen, sich dem globalen Wandel anzupassen und sich diesen neuen Herausforderungen aktiv stellen zu können (siehe Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001). Dies eröffnete ein Spannungsfeld, in dem sich die institutionalisierte Erwachsenenbildung in Österreich noch heute befindet: Fungiert (Weiter-)Bildung ausschließlich als eine Investition, um am Arbeitsmarkt zu bestehen, oder erfüllt die Erwachsenenbildung auch heute noch den Anspruch, Menschen zu befähigen, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können? KritikerInnen wie Ludwig Pongratz und Lorenz Lassnigg merken

an, dass die Bereitstellung als auch die Inhalte der Erwachsenenbildung(sangebote) sich zusehends am Markt orientieren, sich vorwiegend auf Verwertbarkeit ausrichten und auf diese Weise kapitalistische Herrschaftsverhältnisse unterstützen und reproduzieren (vgl. Pongratz 2005, S. 36; Lassnigg 2017, S. 9). Diese Annahme wird untermauert von der wichtigen Position des Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich als Auftraggeber in der beruflichen Erwachsenenbildung (siehe z.B. AMS 2017).

Im Spannungsfeld zwischen der Verwertbarkeit von Bildung und Bildung als Empowerment möchten wir entlang der reflexiven Skizzierung zweier Beispiele aus der Praxis, einem arbeitsmarktorientierten und einem unternehmensnahen Angebot, illustrieren, wie durch die Kombination dieser Angebote mit Bildungs- und Sozialmanagementansätzen sowie einer kritisch-reflexiven Haltung es unseres Erachtens möglich ist, diesen anscheinenden Widerspruch aufzuheben. Der gemeinnützige Verein ABZ\* AUSTRIA ist seit nunmehr über 25 Jahren im Bereich Erwachsenenbildung und Arbeitsmarktpolitik in Österreich aktiv. Angeleitet von der

Mission, Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Männern und Frauen in der Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft zu fördern, beraten, begleiten und unterstützen wir Frauen bei ihrem (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, bieten wir berufliche Orientierung, Karrierecoaching, Beratungen, Workshops, Lehrgänge, Aus- und Weiterbildungen sowie Unterstützung bei der Gründung von Unternehmen für Frauen. Wir sind der Auffassung, dass Lernen im Erwachsenenalter idealerweise mit konkreten Praxiserfahrungen erfolgt. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass die Inhalte die Lebensrealitäten der Frauen widerspiegeln und die bereits vorhandenen Kompetenzen genutzt und erweitert werden.

## **ABZ\*AUSTRIA – Arbeiten und Lernen von Anfang an**

1992 startete abz\*meidling, wie es damals genannt wurde, das erste Modellprojekt für Berufsrückkehrerinnen im Büro- und kaufmännischen Bereich nach dem Konzept „Arbeiten und Lernen“. Arbeiten und Lernen wurden dabei stets als vernetzte Prozesse gesehen, die nicht hintereinander, sondern integrativ ablaufen. Diese damals innovative Kombination aus Bildungs- und Sozialmanagement mit Arbeitsmarktorientierung prägt bis heute unsere Angebote. Basierend auf dem Leitprinzip der Geschlechtergerechtigkeit entwickelte ABZ\*AUSTRIA einen vielfältigen Aufgabenkatalog. Dieser umfasst die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, das Empowerment von Frauen für Führungspositionen, die Schließung der Schere zwischen weiblichen und männlichen Gehältern, die Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und die Existenzsicherung von Frauen. Die Heterogenität dieser Aufgaben spiegelt sich auch in den verschiedenen Zielgruppen wider. Die Verknüpfung von individueller und struktureller Ebene erfolgt durch das Verbinden individueller Beratungs- und Bildungsangebote mit Trainings- und Beratungsangeboten für Wirtschaftsunternehmen und Non-Profit-Unternehmen. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bringt sich ABZ\*AUSTRIA über aktive Lobbying-, Medien- und Kampagnen-Arbeit ein.

Zielgruppe sind sowohl arbeitsuchende als auch erwerbstätige Frauen. Je nach Ausrichtung des

Projekts steht arbeitsmarkt- oder unternehmensorientierte oder bildungspolitische (Weiter-)Bildung stärker im Mittelpunkt. Während letztere Bildungsabschlüsse verfolgt (wie etwa die Programme Basisbildung und Pflichtschulabschluss), umfassen Projekte, die sich am Arbeitsmarkt orientieren und vom AMS gefördert werden, unter anderem die Feststellung von Kompetenzen, berufliche Orientierung und fachliche Qualifizierung. Unternehmensorientierte (Weiter-)Bildung findet in Kooperation mit Unternehmen meist vor Ort und teilweise während der bezahlten Arbeitsstunden statt. Ziel ist es, berufsbezogene Kompetenzen zu vermitteln, die an die Arbeits- und Lebenswelt der Teilnehmerinnen bzw. Mitarbeiterinnen anschließen. Die Inhalte erschließen sich je nach Bedarf und Interessen der Frauen und Unternehmen.

## **Grundpfeiler: Genderhomogene Gruppen**

Wir sind davon überzeugt, dass es für die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsperspektiven geschützte Räume braucht, in denen traditionell geprägte Geschlechterstereotype reflektiert und verändert werden können. Die kritische Reflektion der eigenen Lebenssituation unterstützt Empowerment-Prozesse und die Entwicklung von gesellschaftlich relevanten Werten (vgl. O'Grady 2018, S. 32). Eine sichere genderhomogene Umgebung kann gezielt an den weiblichen Lebensrealitäten ansetzen und so die Nachhaltigkeit von Lernprozessen erhöhen. In diesen Gruppen haben Frauen den Raum und die Zeit, sowohl subjektive Erfahrungen einzubringen als auch die Erfahrung zu machen, dass ihre Stimme gehört wird. Häufig begreifen sich Frauen auf Grund von vorherrschenden Zuschreibungen als diejenigen, die Wissen erfahren, aber nicht als diejenigen, die Wissen produzieren. Innerhalb von Einzel- und Gruppensettings ist das Ziel daher, das Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein der Frauen so zu stärken, dass sie ihre Bedürfnisse, Kompetenzen und Ressourcen entdecken und benennen können. Dialog und Austausch innerhalb der genderhomogenen Gruppe sind essentiell, um Selbstbewusstsein aufzubauen und die Solidarität untereinander zu stärken. Die Thematisierung von gesellschaftlich bedingten strukturellen Einschränkungen, ausgedrückt in einer verständlichen Sprache, verhindert, die Barrieren am Arbeitsmarkt sich selbst zuzuschreiben. Die Anerkennung von diskriminierenden Strukturen, die



die Lebensrealitäten dieser Frauen prägen, eröffnet jenen respektvollen Raum, in dem Empowerment möglich ist. Der gendersensible Sprachgebrauch innerhalb der Institution und TrainerInnen, die über konkrete Gender- und Diversity-Kompetenz verfügen, verbinden den theoretischen mit dem praktischen Umgang mit genderrelevanten Themen (vgl. Faulstich-Wieland 2010, S. 852).

### **Grundpfeiler: Ressourcen- und Kompetenzorientierung**

Wir gehen davon aus, dass soziale Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt nur durch die Erweiterung und den Erwerb vielseitiger Kompetenzen möglich ist. Ressourcen- und Kompetenzorientierung stehen seit den Anfängen von ABZ\*AUSTRIA im Mittelpunkt der Angebote.

Für die Identifizierung und Aneignung von Kompetenzen stellen wir die Räume und Infrastruktur zur Verfügung, um die Beteiligung marginalisierter Personen zu realisieren. Wir arbeiten dabei mit einem Kompetenzbegriff, der formale, non-formale als auch informelle Bildung und Fertigkeiten umfasst. Das zusätzliche Erfassen non-formaler und informeller Lerninhalte wird von KritikerInnen als ein Zurverfügungstellen der erworbenen Kompetenzen gesehen, welches nur einer weiteren Vermarktung ihrer Selbst in die Hände spielt (siehe Holzer 2017). Diese Kritik ist angesichts der Ökonomisierung des Bildungs- und Sozialbereichs gerechtfertigt und sollte in den Prozessen der Konzepterstellung, Projektumsetzung und Projektevaluation stets neu reflektiert werden. Unserer Erfahrung nach unterstützt die Erfassung dieser non-formalen und informellen Kompetenzen die Teilnehmerinnen jedoch nicht nur beim Entwickeln und Verfolgen einer existenzsichernden Perspektive, es stärkt auch erheblich ihren Selbstwert, erhöht ihre Selbstwirksamkeit und erweitert ihre gesellschaftliche Teilhabe (vgl. Eichberger-Jesenko/Pretterhofer 2007, S. 8f.).

### **Ein arbeitsmarktorientiertes Projekt: ABZ\*Kompetenzcheck**

Das Hauptziel des Kompetenzchecks ist es, den Bildungsweg und bisherige Berufserfahrungen der TeilnehmerInnen zu erfassen, um mögliche

Berufs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt eruieren zu können. Der Kompetenzcheck wurde 2015 pilotiert und wird seit 2016 mittels AMS-Finanzierung in Österreich durch verschiedene Trägerorganisationen durchgeführt.

ABZ\*AUSTRIA konnte seit der Projektbeauftragung im August 2015 bis zur laufenden Umsetzung 2019 insgesamt über 1.300 Teilnehmerinnen erreichen, die für jeweils sieben Wochen dieses Kursangebot in Anspruch nehmen konnten. Hierfür wurde nach der Pilotphase, die von September 2015 bis Mai 2016 andauerte, das Kursangebot von fünf auf sieben Wochen erweitert, da für einen Vertrauensaufbau eine längere Eingewöhnungsphase benötigt wurde. Der Kompetenzcheck bei ABZ\*AUSTRIA richtet sich an asylberechtigte und subsidiär schutzberechtigte Frauen und wird sowohl auf Deutsch als auch gleichzeitig auf Farsi, Dari oder Arabisch angeboten. Das Kursprogramm besteht aus Gruppensettings und Einzelcoachings. Bei den Gruppensettings werden die Erwartungen besprochen und arbeitsmarktpolitische Themen gemeinsam erarbeitet. Diese umfassen zum Beispiel Arbeitsrecht, (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten, Arbeitsmarktorientierung, Bewerbungstraining und Jobsuche in Österreich. Informationsworkshops gibt es unter anderem zu „Frauen mit Familie im Beruf“, „Das österreichische Sozialsystem“, „Infrastruktur Gesundheit“ oder „Jobfinding und individuelle Bewerbungsunterstützung“. Für die Workshops stehen pro Woche 10 Stunden zur Verfügung. Auf Wunsch der Teilnehmerinnen werden die Gruppenangebote häufig auf Deutsch angeboten. Im Einzelcoaching, welches einmal pro Woche für eine Stunde stattfindet, geht es um die persönliche Situation, wobei auch private Themen besprochen werden. Oftmals wird vor allem in diesen Situationen mit den Teilnehmerinnen in ihrer Erstsprache kommuniziert, weil so ohne sprachliche Barriere über Herausforderungen, traumatisierende Erlebnisse wie etwa Gewalt gesprochen werden kann.

Das primäre Ziel des Projekts ABZ\*Kompetenzcheck ist es, die formalen und non-formalen Kompetenzen der Frauen zu erfassen und sichtbar zu machen. Diese Kompetenzfeststellung ist ein wesentlicher Baustein, um eine baldige Integration in den Arbeitsmarkt zu erzielen. Da viele Frauen die Nachweise

über Formalqualifikationen bzw. Berufserfahrungen nicht vorlegen können, werden die Kompetenzen durch ExpertInnen überprüft, die das Niveau der beruflichen Fähigkeiten ermitteln. Weiters werden die Frauen bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen unterstützt. In einem Qualifikationspass werden das Portfolio ihrer Qualifikationen und Kompetenzen sowie die bisherige Arbeitserfahrung festgehalten. Dies ist besonders für jene Teilnehmerinnen von Bedeutung, die ihre Ausbildung in Österreich nicht verwerten können oder keine Ausbildung haben. Darüber hinaus zeigte sich, dass sich die Feststellung von Kompetenzen sehr motivierend auf die Teilnehmerinnen auswirkt, neuen Aus- und Weiterbildungswegen nachzugehen. Die verschiedenen Möglichkeiten dieser neuen Wege werden anschließend in einem Bericht festgehalten.

Gestützt auf eine bedürfnisfokussierte Analyse berücksichtigen wir im Projekt ABZ\*Kompetenzcheck drei Kernbedürfnisse der Zielgruppe: Das Bedürfnis nach reinen Frauengruppen, das Bedürfnis nach individueller Unterstützung und persönlichem Nutzen sowie das Bedürfnis nach Rücksichtnahme auf individuelle Kinderbetreuungspflichten. Die reinen Frauengruppen fördern die Teilnahmebereitschaft und aktive Mitarbeit und erzeugen eine respektvolle und konstruktive Lernumgebung, die Peer-Learning ermöglicht. Erfahrungsgemäß wird der persönliche Nutzen des Bildungsangebots umso höher bewertet, je mehr individuelle Betreuung erfolgt. Um diesem Bedürfnis nachzukommen, wird individueller Support über die Einzelcoachings hinaus angeboten sowie eine Methodik angewendet, die diesen Support im Gruppengeschehen unterstützt. Dies geschieht zum Beispiel durch die Bildung von Tandems. Um die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten zu gewährleisten, sind die Kurszeiten der Workshops bis maximal 14 Uhr festgesetzt. Geleitet werden die Gruppen von Trainerinnen, die sowohl Deutsch als auch die Erstsprache der Frauen sprechen, um den Frauen einen sicheren Raum (safe space) anbieten zu können, in dem das Entdecken der eigenen Kompetenzen und die Reflektion der eigenen Handlungsmöglichkeiten gelingen.

Dieses vom AMS finanzierte Projekt legt aber auch einen deutlichen Fokus auf arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten und Qualifizierungen. Das Ziel der Teilnahme ist eine existenzsichernde Anstellung.

Darüber hinaus verschränkt sich die Fachwissensbildung mit der Anerkennung bereits vorhandener individueller Kompetenzen und der Stärkung von Selbstbewusstsein. Der Fokus auf das Erkennen, Bewusstmachen und Entwickeln der beruflichen und sozialen Kompetenzen stärkt die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, eröffnet ihnen neue Handlungsmöglichkeiten und erhöht ihr individuelles Selbstbewusstsein. In einem Raum, der auf inklusiver Teilhabe basiert, lernen sie ihre Rechte und Möglichkeiten kennen. Die begleiteten Reflexionsprozesse im Einzel- als auch im Gruppensetting über die eigene Position, über eigene Bedürfnisse sowie über gesellschaftliche Stereotype und Erwartungen fördern das Verstehen der eigenen Situation, kritisches Denken und machen unseres Erachtens eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt überhaupt erst möglich. Diese Gender- und Diversity-orientierte Beratungsform ist unbedingt notwendig, um jenes selbstbestimmte Handeln zu fördern, das die Teilnehmerinnen zu ihren Vorteilen am Arbeitsmarkt, aber auch gesamtgesellschaftlich einsetzen können. Die Anerkennung ihrer nationalen und sozialen Herkunft, ihrer Berufs- und Lernbiographie und ihres Alters bildet die Grundlage, um diesen Raum der inklusiven, partizipativen Teilhabe herzustellen. Der Anspruch von ABZ\*AUSTRIA, Fachwissen und Bildung zusammenzubringen, zeigt sich hier unseres Erachtens denn auch sehr gut.

### **Ein unternehmensnahes Projekt: KeCK – „Lernen lernen für den beruflichen Erfolg“**

Das 2011 bis 2013 umgesetzte Projekt „KeCK“ war ein niederschwelliges modulares Lernangebot für formal niedrig qualifizierte, lernungewohnte, dequalifiziert (prekär) beschäftigte Frauen, welches in einem aktuellen Folgeprojekt Lernen@Unternehmen weiterentwickelt wird. Das auf sie zugeschnittene Lernangebot unterstützte Frauen, ihre Zugangschancen zu Bildungs- und Qualifizierungsangeboten zu erweitern, die Lust am Lernen zu gewinnen und fehlende Grundkompetenzen, beispielsweise im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien, zu erwerben. Nach Absolvierung eines Basismoduls hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, an Aufbaumodulen teilzunehmen. Sie konnten sich dabei je nach ihren Interessen ihren

eigenen „Kursfahrplan“ zusammenstellen. Alle Module wurden mit der Möglichkeit eines Einzelcoachings angeboten.

Insgesamt fanden im Projektzeitraum von knapp einem Jahr 11 Basismodule à 4 Stunden und 19 Aufbaumodule à 3 Stunden statt. 154 Frauen insgesamt nahmen an diesen Modulangeboten teil und 27 Frauen nahmen das Einzelcoaching in Anspruch. In der Entwicklung der Module wurden die Prinzipien und Richtlinien für Basisbildungsangebote (siehe Fachgruppe Basisbildung 2014) berücksichtigt und wurde die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden bei allen Lernaktivitäten in den Mittelpunkt gestellt.

Das Lernen durch die tägliche Arbeitspraxis erfolgt meist unbemerkt und informell erworbene Kompetenzen sind nur selten Thema. Daher sollten in diesem unternehmensnahen Projekt durch die Verwendung von Methoden aus der Biographiearbeit besonders auch informell erworbene, arbeitsplatzbezogene Kompetenzen und Ressourcen aufgezeigt werden.

Durch die enge Kooperation mit den arbeitgebenden Unternehmen konnten die Module teilweise vor Ort angeboten werden und waren zeitlich auf die Dienstpläne der Frauen abgestimmt. Zu Beginn des Projekts stellte sich dies als Herausforderung dar: Das „Lernen Lernen“ während der Arbeitszeit war bis dahin noch sehr wenig in den am Projekt teilnehmenden Unternehmen vertreten.

Die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und des Unternehmens wurden direkt vor Ort erhoben. Vor allem im Bereich der schriftlichen und mündlichen Anwendung der deutschen Sprache zeigte sich ein großer Bedarf an Weiterqualifizierung. Hier galt es, Mitarbeiterinnen in ihren Kompetenzen zu stärken, ihnen aufzuzeigen, wie sie mit PC, Tablets und dem Internet eigenständig lernen und durch die Erarbeitung von Textbausteinen und dem Üben von Alltagssituationen ihre Kompetenzen erhöhen können. Die Unternehmen wurden so zu Lernorten, in denen die Frauen in ihrer gewohnten Umgebung kontinuierlich zum Lernen eingeladen wurden. Diese Kontinuität stellte sich als sehr bedeutsam heraus,

um zwischen dem Unternehmen und uns als Bildungsträger sowie zwischen uns als Bildungsträger und den einzelnen Frauen ein Vertrauen herzustellen. Das Vertrauen, lernen zu können, ist unseres Erachtens ein wichtiger Faktor für eine gelingende (Weiter-)Bildung. Nur so kann die Motivation zu lebensbegleitendem Lernen wirksam aufrechterhalten werden (vgl. dazu auch Eichberger-Jesenko/Pretterhofer 2007, S. 19).

Die Weiterbildungskurse umfassten stets Inhalte, die für alle Mitarbeiterinnen – ungeachtet ihrer Position im Unternehmen – von Vorteil waren: Dazu zählten das Lesen von Lohnzetteln, die Anwendung von Computerprogrammen oder das Erstellen eines Portfolios. Für die Teilnehmerinnen eröffneten sich so neue berufliche Möglichkeiten. Die Unternehmen wiederum konnten motiviert werden, auch weiterhin Qualifizierungsangebote für (formal) niedrig qualifizierte Mitarbeiterinnen zu entwickeln und anzubieten. Damit wurde eine noch stärkere Verschränkung zwischen Unternehmen und Erwachsenenbildung erreicht und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Arbeiten, Lernen und Privatleben unterstützt.

## Resümee

Für uns müssen neben den (beruflich) anwendbaren Fertigkeiten auch persönliche, soziale und politische Kompetenzen Teil von (Weiter-)Bildung sein. Denn die Kombination von fachlicher Aus- und Weiterbildung und sozialpädagogischer Begleitung ist ausschlaggebend, dass das Verstehen komplexer Situationen möglich wird. Ein solches Verstehen setzt eine gute Wissensbasis, aber auch Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten, den Mut des Hinterfragens und des Tuns voraus. Die Kombination von arbeitsmarkt- oder unternehmensorientierten Bildungsangeboten mit Empowermentansätzen, mit Sozialmanagement und mit einer kritisch-reflexiven Haltung, die an den Lebensrealitäten der Teilnehmerinnen ausgerichtet ist, vermag denn auch unseres Erachtens den (scheinbaren) Widerspruch zwischen verwertungsorientierten und emanzipatorischen Ansätzen und Zielsetzungen zu entkräften.

# Literatur

**AMS (Hrsg.) (2017):** Arbeitsmarktservice Österreich Geschäftsbericht 2017. Trendwende am Arbeitsmarkt. Online im Internet: <https://www.ams.at/organisation/geschaeftsberichte> [Stand: 2019-09-13].

**Eichberger-Jesenko, Adelheid/Pretterhofer, Ingeborg (2007):** Stärken entdecken, Lernkompetenzen entwickeln. Instrumente für die Potenzialanalyse in der Bildungsarbeit mit lernungsgewohnten Frauen. Online im Internet: <http://learnforever.at/uploads/000606.pdf> [Stand: 2019-09-13].

**Faulstich-Wieland, Hannelore (2010):** Frauenbildung/Gender Mainstreaming. In: Tippelt, Rudolf/von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 841-852.

**Fachgruppe Basisbildung (2014):** Prinzipien und Richtlinien für Basisbildungsangebote. Für Lernangebote im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Frauen. Wien. Aktualisiert: August 2017. Online im Internet: [https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/fileadmin/docs/Prinzipien\\_und\\_Richtlinien\\_aktualisiert\\_8\\_2017.pdf](https://www.initiative-erwachsenenbildung.at/fileadmin/docs/Prinzipien_und_Richtlinien_aktualisiert_8_2017.pdf) [Stand: 2019-09-13].

**Holzer, Daniela (2017):** Ware, Wert und Widerstand. Reflexionen zu Weiterbildung im Kapitalismus. Vortrag bei der Konferenz „150 Jahre ‚Das Kapital‘“, Graz, 7.5.2017. Online im Internet: [https://static.uni-graz.at/fileadmin/\\_Persoenliche\\_Webseite/holzer\\_daniela/PDFs/2017\\_Mai\\_Vortrag\\_Holzer\\_Ware\\_Wert\\_und\\_Widerstand\\_Kapitalkonferenz.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/_Persoenliche_Webseite/holzer_daniela/PDFs/2017_Mai_Vortrag_Holzer_Ware_Wert_und_Widerstand_Kapitalkonferenz.pdf) [Stand: 2019-09-13].

**Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001):** Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen: Brüssel. Online im Internet: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF> [Stand: 2019-09-13].

**Kopf, Johannes (2018):** Wir kennen die neuen Qualifikationsanforderungen noch nicht wirklich, wir können aber mit einer fundierten Ausbildung viel antizipieren und flexibel reagieren (= New Skills Gespräche AMS 7). Online im Internet: [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_info\\_407.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_info_407.pdf) [Stand: 2019-09-13].

**Lassnigg, Lorenz (2017):** Kapitalisierung, Deliberation und (Erwachsenen-)Bildung. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 11. Wien. Online im Internet: [https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-32/03\\_lassnigg.pdf](https://erwachsenenbildung.at/magazin/17-32/03_lassnigg.pdf) [Stand: 2019-09-13].

**O’Grady, Maeve (2018):** An institutional ethnography of a feminist organization: a study of community education in Ireland. In: European Journal for Research on the Education and Learning of Adults, 9 (1), S. 29-44.

**Pongratz, Ludwig (2005):** Kritische Erwachsenenbildung. Erwachsenenbildung im Horizont zeitgenössischer Gesellschaftskritik. In: Report 28 (1). Online im Internet: <https://www.die-bonn.de/doks/pongatz0501.pdf> [Stand: 2019-09-13].



Foto: Volker Hoffmann

**Mag.ª Daniela Schallert**

daniela.schallert@abzaustria.at  
<http://www.abzaustria.at>  
+43 (0)1 6670300

Daniela Schallert ist Politik-, Publizistik- und Kommunikationswissenschaftlerin sowie Erwachsenentrainerin. Sie ist seit 1999 für ABZ\* AUSTRIA tätig, seit 2007 als Geschäftsführerin. Sie verfügt über Erfahrung in Forschung, Konzeptentwicklung, Planung, Umsetzung und Management von österreichweiten und transnationalen Projekten. Ihre inhaltliche Expertise umfasst die Bereiche Gender Mainstreaming, Diversity Management, Arbeitsmarktpolitik, Bildung.



Foto: Völkner Hoffmann

### Mag.ª Manuela Vollmann

manuela.vollmann@abzaustria.at  
<http://www.abzaustria.at>  
+43 (0)1 6670300

Manuela Vollmann ist Bildungswissenschaftlerin, Erwachsenenbildnerin und Geschäftsführerin von ABZ\*AUSTRIA. Sie ist Autorin und Herausgeberin zahlreicher Fachartikel zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wirtschaft und im öffentlichen Sektor. Ihre Expertise zu Chancengleichheit, Arbeitswelt 4.0 und innovativen Führungsmodellen gibt sie in vielzähligen Vorträgen und Podiumsdiskussionen weiter.



Foto: Vanessa Hartmann

### Lina Zierlinger, MA

lina.zierlinger@abzaustria.at  
<http://www.abzaustria.at>  
+43 (0)1 6670300

Lina Zierlinger hat einen Bachelor in Kultur- und Sozialanthropologie und einen Master in Soziale Arbeit, Sozialpolitik, Sozialmanagement. Ihre Schwerpunkte sind Sozialpolitik, Gender und Migration. Aktuell ist sie in der Öffentlichkeitsarbeit bei ABZ\*AUSTRIA tätig.

## Labour Market-oriented Adult Education Offerings for Women Caught Between Applicability and Empowerment

The experience of ABZ\*AUSTRIA – an association that promotes work, education and the future of women

### Abstract

Is (continuing) education today only equivalent to an investment to survive on the job market or do adult education course offerings continue to meet the requirement of enabling people to lead a self-determined life? Today adult educational institutions must ask themselves this question more than ever before. For more than 25 years, the association ABZ\*AUSTRIA has worked in this field and provided support and guidance to women (re)entering the job market, endeavouring to combine the empowerment of women with the expectations of labour market policy. This article reports on two specific projects (the ABZ\* competence check and KeCK – “Learning to learn for professional success“) and is rounded off by a sketch of the basic educational orientation of the association. (Ed.)